Département d'organisation et ressources humaines
École des sciences de la gestion
Université du Québec à Montréal

Plan de cours

ORH2222 – Groupe 20
Gestion des ressources humaines en OSBL

Automne 2014
Mardi, 18h à 21h

Professeure : Valérie Michaud, Ph.D.
Département d'organisation et ressources humaines, ESG UQAM
Membre régulier, Centre de recherche sur les innovations sociales
Bureau : R3275

Pour me contacter :
michaud.valerie@uqam.ca ou 514-987-3000 poste 5102

Bienvenue au cours ORH2222 :
Gestion des ressources humaines dans les OBNL

Pourquoi et comment parler de gestion des ressources humaines (GRH) dans les OBNL ? Comment mettre en place des outils de GRH respectant la mission, les valeurs et principes qui animent ces organisations ? De quelles « ressources humaines » parle-t-on dans le contexte des OBNL et autres organisations de l'économie sociale (OÉS) ? « Gère »-t-on de la même manière les bénévoles et les employé-e-s ? Comment l'approche avec les bénévoles d'activités diffère-t-elle de celle des bénévoles membres du CA ? Comment motiver et mobiliser autrement que par la rémunération monétaire ? Comment articuler la dynamique relationnelle entre la personne à la direction/coordination générale, souvent salariée, et les membres du conseil d'administration, qui l'embauchent et doivent l'évaluer ? Quels sont les enjeux de relève en OBNL/OÉS ? Et quelles sont les nouvelles tendances en matière de gestion des bénévoles, dans le contexte des médias sociaux et du web 2.0 ? Ces quelques interrogations mettent en lumière la complexité des enjeux liés à la GRH dans les OBNL et OÉS.

Il s'agit de questions importantes pour quiconque souhaite s'impliquer et évoluer dans ces organisations, que ce soit comme bénévole (d'activité ou au CA), stagiaire ou salarié(e). Y répondre requiert à la fois : 1) qu'on explore et que l'on se familiarise avec la GRH, ses concepts et outils « conventionnels » et que l'on reconnaisse leur importance et leurs apports, 2) tout en réfléchissant aussi à leurs limites et aux nécessités d'adaptations et d'ajustements en contexte d'OBNL et d'OÉS…en gardant en tête que ces organisations ne composent pas un bloc monolithique. Voici le programme auquel je vous convie cette session !

1. OBJECTIFS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Tout d'abord, voici le descripteur officiel du cours ORH2222 :

> Importance de la gestion des ressources humaines dans le cadre du bénévolat. Politiques et pratiques globales de gestion des ressources humaines et leur application aux organismes sans but lucratif: sélection des meilleures ressources, méthodes de recrutement, systèmes de formation. Climat de travail et motivation. Analyse organisationnelle. Évaluation des forces et des faiblesses de la gestion des ressources humaines dans le cadre d'un organisme sans but lucratif. Élaboration de stratégies de gestion des ressources humaines. Études de cas pratiques.

Ce cours est destiné principalement à des étudiant-e-s de disciplines autres que la gestion (principalement en ARC et communication). Tel que son nom l'indique, il vise à les **initier à la gestion des ressources humaines dans le contexte spécifique des organismes à but non lucratif (OBNL).** Précisons d'emblée que nous élargirons ce contexte à celui des autres **organisations de l'économie sociale (OÉS)**, vu les similitudes entre ces organisations (en termes de visées sociales, d'hybridation des ressources, de gouvernance démocratique, etc.) et vu l'importance de ces organisations en contexte québécois. Tout au long de la session, à l'aide d'exemples concrets tirés de nos propres expériences dans ces organisations, de cas, de recherches dans le domaine et de discussions avec les praticien-ne-s, je tenterai continuellement **de contextualiser, d'actualiser et d'adapter la matière « GRH » aux spécificités des OBNL et autres OÉS, tout en reconnaissant leur diversité (taille, secteurs, missions, etc.)**.

De manière plus spécifique, à la fin du cours ORH 2222 :

- vous connaîtrez les principales fonctions (recrutement, formation, rémunération, etc.) de même que les techniques et outils associés à la gestion des ressources humaines (GRH);
- vous aurez développé une compréhension de l'importance, des enjeux et des particularités des ressources humaines impliquées ET de la GRH dans le contexte des OBNL et OÉS;

- vous aurez pris connaissance des différents outils de la GRH et en aurez fait une analyse au sein d'un OBNL ou d'une OÉS.

Pour atteindre ces objectifs, je m'appuierai sur une pédagogie interactive qui implique une préparation active aux cours (lectures, réflexions, recherches), des échanges dynamiques et la participation active de la part de chacun-e lors des séances. Les stratégies pédagogiques alterneront entre :

- **contenus théoriques** qui vont structurer les connaissances de base à acquérir au sujet de la GRH en général et des particularités de la GRH en OBNL/OÉS;
- **présentation d'outils GRH** pour saisir les dispositifs classiques et leurs adaptations pour les OBNL/OÉS;
- **échanges autour d'études de cas et d'exercices pratiques** qui prendront la forme d'exemples, d'illustrations ou de vidéos discutés en classe. Leur objectif est, d'une part, de comprendre les concepts, enjeux et outils de la GRH et d'autre part, de mettre en application les contenus théoriques dans des situations organisationnelles qui se rapprochent le plus possible de situations réelles (autant que possible des OBNL et OÉS);
- **travail d'équipe** d'approfondissement et d'application de notions vues en classe via l'étude des politiques et pratiques RH d'une organisation et **présentation orale** de ce travail aux collègues de classe;
- **examens écrits** pour valider la compréhension et l'intégration des notions vues en classe et dans les lectures;
- **si possible et selon les disponibilités, intervention de praticien-ne(s) issu-e(s) des OBNL et OÉS** dans le but d'illustrer les concepts, outils et enjeux à partir de témoignages et de partage d'expériences issues de la pratique.

2. MATÉRIEL, DÉROULEMENT ET MATIÈRE DU COURS

Matériel obligatoire

Deux items sont obligatoires et tous deux disponibles à la Coop UQAM :

- ❑ Le CD-Rom « Boîte à outils – La gestion des ressources humaines » (version 2014), Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC), conception en collaboration avec le Centre St-Pierre
- ❑ Recueil de textes ORH2222 – Automne 2014

Veuillez aussi noter que le cours ORH2222 dispose d'un **portail sur Moodle** (www.moodle.uqam.ca). Vous y trouverez notamment une copie de ce plan de cours, le déroulement détaillé du cours, les diapositives présentées en classe (elles seront déposées avant le cours, avec un certain nombre de d'informations manquantes, lesquelles seront complétées en classe), certains des exercices et études de cas traités en classe, ainsi que de **nombreuses autres ressources (notamment de nombreux articles pour approfondir certains enjeux en GRH et/ou gestion des OBNL/OÉS et/ou gestion des bénévoles)** pour compléter la matière obligatoire.

Il est essentiel de consulter régulièrement le portail Moodle du cours pour télécharger et consulter les documents indispensables à un travail efficace en classe.

Déroulement et matière du cours[1]

Cours	Thèmes et contenus abordés	À noter
1	Présentations (prof, plan de cours, étudiant-e-s) Introduction à la GRH et aux OBNL/OÉS	Se procurer le matériel obligatoire à la Coop UQAM et visiter le portail Moodle
2	RH et GRH en OBNL/OÉS : particularités, débats et tensions	Formation des équipes
3	Planifier les RH Évaluer la GRH	
4	Attirer, choisir et intégrer les bonnes personnes	
5	Encadrer, superviser, évaluer les RH	
6	Rémunérer équitablement…et non monétairement	
7	Gérer les rapports de travail	Remise du rapport d'étape
8	Examen intra	
9	Du développement des compétences au bénévolat de compétences/d'entreprise	
10	Mobiliser et motiver	
11	Santé et bien-être au travail Gestion de la diversité	
12	Gérer les situations et individus difficiles Prévenir et gérer les conflits	
13	Présentation orale des travaux d'équipe	Remise du rapport final Présentations
14	Évolution des contextes et contextes particuliers Synthèse et intégration : clôture ou enrichissement des débats et tensions?	
15	Examen final	

[1] Programme indicatif, sujet à certaines modifications. Le déroulement détaillé du cours (incluant les lectures associées aux divers thèmes, pour chaque séance) sera disponible sur Moodle dès la rentrée.

3. TRAVAUX ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Élément d'évaluation	Type d'évaluation*	Pondération	Description sommaire et Échéance
Rapport d'étape du projet d'équipe	En équipe de 4-5 étudiant-e-s	10%	Rapport d'étape pour l'analyse des pratiques et politiques de GRH en OBNL/OÉS. Séance 7
Examen intra (à livres et notes fermés)	Individuelle	20%	Examen sur la matière couverte – séances 1 à 7 inclusivement – en classe et dans les lectures obligatoires. Séance 8
Rapport final du projet d'équipe	En équipe	35% (25% pour l'écrit et 10% pour la présentation)	Une analyse des pratiques et politiques de GRH en OBNL/OÉS (ayant fait l'objet du rapport d'étape ci-haut) et sa présentation devant la classe Séance 13
Examen final (livres et notes fermés)	Individuelle	35 %	Examen final portant sur toute la matière du cours. Séance 15

*** Note importante :** pour réussir ce cours, **l'étudiant-e doit obtenir un minimum de 60 % au total ET de 60 % en performance individuelle.**

Barème de notation (basé sur le barème d'évaluation pour le 1er cycle, Département d'organisation et ressources humaines, ESG UQAM)

A+ : 92 à 100 %	A : 86 à 91 %	A- : 80 à 85 %
B+ : 77 à 79 %	B : 75 à 76 %	B- : 72 à 74 %
C + : 69 à 71 %	C : 67 à 68 %	C- : 64 à 66 %
D + : 62 à 63 %	D : 60 à 61 %	E : 0 à 59 %

Les consignes détaillées concernant les différentes évaluations (examens et travaux) seront présentées en classe et disponibles sur Moodle.

À noter :

Travaux d'équipe : la professeure se réserve le droit d'accorder une note différente à tout membre de l'équipe présentant des écarts importants de participation et/ou d'efforts (remarqués par la professeure ou soulignés par les collègues) dans le cadre du projet d'équipe.

Qualité du français : vu l'importance de la communication écrite, pour chaque document écrit (sauf pour les examens), la professeure se réserve le droit de soustraire jusqu'à 20% des points alloués, soit jusqu'à 10% pour des problèmes de français (orthographe, grammaire, syntaxe) et 10% pour des problèmes de forme (présentation générale et matérielle, citations, références, etc.).

Absence lors des évaluations : la note zéro (0%) sera attribuée à toute personne qui ne se présentera pas à un examen ou à toute autre évaluation qui a lieu en classe, sauf sur présentation d'un certificat médical précisant les motifs et justifiant l'incapacité à être présent-e au moment de l'administration de l'examen ou de la présentation. Dans ce cas, la personne concernée se verra attribuer 100 % des points de la session sur les autres modes d'évaluation. *Fraude académique* : Toutes les ressources (Internet ou autres) utilisées pour documenter ou rédiger les travaux doivent être identifiées. Les étudiant-e-s ne respectant pas cette directive pourraient être accusés de plagiat. Le plagiat est une faute académique

très grave. Voir l'encart placé en dernière page de ce plan de cours pour plus d'information sur le plagiat.

4. LOGISTIQUE DU COURS

Horaire, disponibilité et gestion de classe
Le cours débute à 18h. Les téléphones doivent être éteints et rangés dès le début du cours et l'usage des ordinateurs portables est réservé à la prise de notes pour le cours.

Le cours requiert votre disponibilité et votre participation à plusieurs moments, à la fois pendant les séances et lors des rencontres de travail en équipe. Notez aussi que quelques séances pourraient durer un peu plus de 3 heures et que des rencontres d'accompagnement pourraient avoir lieu à l'extérieur de l'horaire du cours, au besoin. Le cas échéant, elles seront annoncées en classe et sur le portail Moodle du cours.

Je suis pour ma part disponible pour vous rencontrer au besoin, sur rendez-vous. SVP me contacter à michaud.valerie@uqam.ca en indiquant en **objet « ORH2222 »** pour fixer un moment de rencontre.

Remise des travaux
Sauf indication contraire, les travaux doivent être remis en version papier, impression recto-verso, en classe. Pour les présentations orales, veuillez me fournir une copie papier des diapositives avant la présentation.

La remise en retard de tout travail entraîne la perte de 20% des points attribués à ce travail dès la fin du cours auquel est dû le travail (et par la suite, de 20 % par jour consécutif), sauf s'il y a eu entente préalable avec moi (le mot préalable signifie au moins 48 heures avant le moment de remise prévu au plan de cours).

Références (liste non exhaustive des ouvrages mobilisés pour le cours)

Matériel obligatoire :

« Boîte à outils – La gestion des ressources humaines » (version 2014), Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC), conception en collaboration avec le Centre St-Pierre.

Recueil de textes ORH2222 – automne 2014

À ce matériel obligatoire s'ajouteront des liens vers plusieurs textes, complémentaires (sur Moodle), pour approfondir les notions vues en classe.

GRH – autres ouvrages généraux de référence

Bourhis, A. et D. Chênevert (sous la dir. de). 2009. *À vos marques, prêts, gérez ! La GRH pour gestionnaires*, ERPI, 508 p.
ISBN 9782761328647

Saba, T. et S. L. Dolan. 2013. *La gestion des ressources humaines. Tendances, enjeux et pratiques actuelles* (5e édition), ERPI, 757 p.
ISBN 9782761347624

St-Onge, S., S. Guerrero, V. Haines et J.-P. Brun. 2013. *Relever les défis de la gestion des ressources humaines* (4e édition), Gaëtan Morin, 512 p.
ISBN13 : 9782896320974

GRH en OBNL/OÉS et enjeux connexes
(des liens vers plusieurs de ces articles seront sur Moodle)

Alberio, M. et D.-G. Tremblay. 2014. De ka vision à l'action : la performance dans les entreprises d'insertion du Québec. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research – ANSER-J*, 5(1) : 21-40.

Aubry, F., S. Didier et L. Gervais. 2005. « Pour que travailler dans le communautaire ne rime plus avec misère : enquête sur les avantages sociaux dans les organismes communautaires », Montréal, Centre de formation populaire et Relais-femmes, 86 p. Disponible à : http://bv.cdeacf.ca/EA_PDF/79247.pdf

Bayle, E. et J.-C. Dupuis, *Management des entreprises de l'économie sociale et solidaire. Identités plurielles et spécificités*, Bruxelles : De Boeck, 334 p.

Beaucourt, C. 2011. Le Management des ressources humaines dans les entreprises du social et de la santé. *Management & Avenir*, 9(49), p. 102-113.

Boîte à outils sur la relève des travailleurs, des travailleuses et des bénévoles dans les organismes communautaires, Centre St-Pierre, édition 2011. Disponible à :
http://www.centrestpierre.org/publications/boites-a-outils/doc_download/19-boite-a-outils-sur-la-releve-des-travailleurs-travailleuses-et-benevoles-dans-les-organismes-communautaires

Bory, A. non daté. « L'étude de la RSE au travers du bénévolat d'entreprise : un terrain d'institutionnalisation du monde des grandes entreprises ». Disponible à :
http://clerse2.univ-lille1.fr/IMG/pdf/axe_1_bory.pdf

Campbell, A. 2011. *20 Questions que les administrateurs d'organismes sans but lucratif devraient poser sur les ressources humaines*. Toronto : Institut canadien des comptables agréés, 25 p. Disponible à : http://www.icca.ca/publications/list-of-publications/item60758.aspx

Canivenc, S. 2012. *L'autogestion dans la société de l'information québécoise*. Montréal : UQAM, Cahier du CRISES no. ET1115, 220 p. Disponible à : http://www.crises.uqam.ca/upload/files/publications/etudes-theoriques/CRISES_ET1115.pdf

Champagne, A., R. Malenfant, G. Bellemare et L. Briand. 2013. L'intégration des jeunes peu qualifiés dans une entreprise d'économie sociale: travailler autrement? *Reflets: Revue d'intervention sociale et communautaire*, 19(1), p. 185-223.

Comeau, Y. et C. Davister. 2008. La GRH en économie sociale: l'inclusion des travailleurs en tant qu'innovation «socialement responsable. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 14(33), p. 203-223.

Connors, T. D. (sous la dir.) 2012. *The Volunteer Management Handbook. Leadership Strategies for Success* (2e éd.), Hoboken NJ : John Wiley & Sons, 436 p.

Cuénoud, T., C. Moreau et S. Mertens. 2013. Les spécificités managériales des entreprises sociales : une démarche européenne par la gestion des compétences. *Revue internationale de l'économie sociale : Recma*, no. 329, p. 80-91.

Dansac, C., C. Vachée et P. Gontier. 2011. « Du bénévole militant à l'usager consommateur: transformations des modes d'engagement sous l'effet du développement d'une association », in *L'éducation populaire au tournant du XXIe siècle*. Disponible à : http://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00969193/

Davister, C. 2010. « La gestion des ressources humaines » *in* Mertens, S. (sous la dir.) *La gestion des entreprises sociales*, Liège : Édipro, ch. 6, p. 287-366.

Davister, C. 2007. *La gestion des ressources humaines en économie sociale*. Montréal : UQAM, Cahier du CRISES no. ET0706, 120 p. Disponible à : http://crises.uqam.ca/upload/files/publications/etudes-theoriques/ET0706.pdf

Demoustier, D. 2002. Le bénévolat, du militantisme au volontariat. *Revue française des affaires sociales,* 4, p. 97-116.

Descheneaux, F. 2003. « Choisir, subir, s'ajuster : la place des milieux communautaires dans l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés du post-secondaire ». Thèse présentée comme exigence partielle pour l'obtention du grade de Ph.D., doctorat en éducation, Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke, 367 p. Disponible à : http://bv.cdeacf.ca/documents/PDF/2004_09_0008.pdf

Deslauriers, J.-P. (en collaboration avec R. Paquet). 2003. *Travailler dans le communautaire*. Ste-Foy : PUQ, 143 p. Disponible en version électronique via Virtuose.

Dixon, A. et M. Hientz. 2013. *Étude 2013 sur la reconnaissance des bénévoles. Comment les bénévoles canadiens souhaitent-ils que leurs contributions soient reconnues ?* Rapport de recherche, Bénévoles Canada/Groupe Investors, 10 p. Disponible à : http://benevoles.ca/content/etude-2013-reconnaissance-benevoles ISBN : 978-1-926530-17-8

Dubost, N. 2007. *Motivation des bénévoles : une revue de la littérature*, Orléans : Laboratoire orléanais de la gestion, cahier de recherche 2007-01, 25 p. Disponible à : www.univ-orleans.fr/log/Doc-Rech/Textes-PDF/2007-1.pdf

Everaere, C. et P. Valéau. 2012. « La G.R.H. dans les organisations de l'économie sociale et solidaire », *in* Bayle, E. et J.-C. Dupuis, *Management des entreprises de l'économie sociale et solidaire. Identités plurielles et spécificités*, Bruxelles : De Boeck, ch. 6., p. 109-155.

Everaere, C. 2011. Valeurs et pratiques de GRH dans l'économie sociale. *Revue française de gestion*, (8), p. 15-33.

Ferrand-Bechmann, D. 2010. « Le bénévolat, entre travail et engagement ». Texte d'une contribution réalisée dans le cadre du 2e Forum départemental sur la Vie Associative : « L'engagement bénévole, acte citoyen », organisé par le Conseil général de la Gironde, le 19 novembre 2010. Disponible à : http://www.gironde.fr/upload/docs/application/save/2011-01/actes_2eme_forum_assoc_ferrand-bechmann_texte.pdf

Gallopel-Morvan, K., P. Birambeau, F. Larceneux et S. Rieunier. 2013. *Marketing & Communication des Associations* (2e édition), Paris : Dunod, 258 p.

Gateau, M. 2010. De l'embauche à la démission ou les écueils du travail associatif dans les associations locales de solidarité internationale. *Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie*, 5. Disponible à : http://socio-logos.revues.org/2460

Gatignon-Turnau, A.-L. et P. Louart. 2010. Le bénévolat de compétences : un nouveau dispositif au service de la gestion des ressources humaines ? Texte présenté dans le cadre de la conférence « Nouveaux comportements, nouvelle GRH ? » XXIe Congrès AGRH, Rennes/Saint-Malo, 17-19 nov. 2010.

Godbout, J. T. 2002. Le bénévolat n'est pas un produit. *Nouvelles pratiques sociales*, 15(2), p. 42-52.

Harrisson, D. et A.-M. Gervais. 2007. *La gestion des ressources humaines et les relations du travail dans le secteur de l'économie sociale*. Montréal : UQAM, Cahier du CRISES no. ET0704, 30 p. Disponible à : http://crises.uqam.ca/upload/files/publications/etudes-theoriques/ET0704.pdf

Libaert, T. et J.-M. Pierlot. 2014. *Communication des associations* (2e édition), Paris : Dunod, ch. 4 « Communication interne », p. 69-82.

Lipp, J. L. 2009. *The Complete Idiot's Guide to Recruiting & Managing Volunteers*, NY : Alpha Books, 284 p.

Mertens, S. (sous la dir.) 2010. *La gestion des entreprises sociales*, Liège : Édipro, 379 p.

Meyer, M. 2009. « Gestion des ressources humaines et entreprises d'insertion », *in* Laville, J.-L. et P Glémain (sous la dir.) *L'économie sociale et solidaire aux prises avec la gestion*, Paris : Declée de Brouwer, ch. III, p. 107-138.

Oiry, E. 2011. Usages imprévus et dynamique des instruments de gestion. Réflexions à partir du cas d'un instrument de gestion des compétences. *Management international*, 15(2), p. 11-22.

Paquet, R. et E. Najem. 2007. Une analyse de la qualité des emplois et des pratiques de gestion dans les entreprises à but non lucratif au Canada. *Économie et solidarités*, 37(1), p. 126-142.

Pujol, L. 2009. *Management du bénévolat*, Paris : Vuibert, chapitre 8 : « Le cas des bénévoles élus au conseil d'administration », p. 159-174.

Salgado, M. 2010. Tous sur scène ! Comment le théâtre peut-il aider à former les cadres ? *Gestion*, 35(4), p. 19-26.

Stone, L. et H. Nouroz. 2007. Les ressources humaines dans les organismes sans but lucratif. *Perspective*, Statistique Canada, no. 75-001-XIF, p. 5-13.

Thierry, D. 2010. *Les bénévoles et l'association*, Voiron : Groupe Territorial, collection Les guides pratiques d'Associations mode d'emploi, 164 p.

Ughetto P. et M.-C. Combes. 2010. Entre les valeurs associatives et la professionnalisation : le travail, un chaînon manquant ? *Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie,* 5. Disponible à : http://socio-logos.revues.org/2462

Valéau, P. 2013. La fonction RH dans les associations : les valeurs militantes à l'épreuve de la professionnalisation. *Revue internationale de l'économie sociale : Recma*, no. 328, p. 76-94.

Enfin, un éventail de sites web d'intérêt pour le cours :

Bénévoles Canada : http://benevoles.ca/ « Bénévoles Canada est un organisme de bienfaisance enregistré sans but lucratif qui fait la promotion du bénévolat au Canada depuis 1977. Nous encourageons les Canadiens à s'investir dans leur communauté. Nous travaillons aussi avec un large éventail d'organismes, depuis les groupes de particuliers jusqu'aux centres d'action bénévole et aux entreprises nationales avec des milliers d'employés, dans le but de promouvoir le bénévolat au Canada. »

Bénévoles d'affaires : http://www.benevolesdaffaires.org/ « La mission de Bénévoles d'affaires est d'assurer le lien entre les gens d'affaires et les organismes à but non lucratif. En offrant bénévolement leurs services dans leur domaine d'expertise, les gens d'affaires contribuent ainsi à l'essor et à l'efficacité des organismes de la grande région de Montréal et au Québec. »

Bénévotemps : http://www.benevotemps.ca/ « L'idée, organiser un encan d'œuvres d'art durant lequel les mises se feraient en heures de bénévolat plutôt qu'en argent a germée en 2002, au sein d'un groupe d'amis qui se demandaient comment arriver à trouver des occasions de bénévolat stimulantes et pertinentes. »

Centre d'action bénévole de Montréal : http://cabm.net/ « Fondé en 1937 et premier centre d'action bénévole au Canada, le CABM a pour mission la promotion de l'action bénévole dans la communauté. Il offre aux organismes à but non lucratif des services de recrutement et d'orientation de bénévoles et des ateliers de formation généralement destinés aux gestionnaires de bénévoles, coordonne l'organisation de salons de bénévolat et soutient un réseau d'environ 80 popotes roulantes et services de repas communautaires. »

Centre de recherche sur les innovations sociales : www.crises.uqam.ca Regroupant des chercheurs de différentes disciplines et de diverses universités québécoises, l'un des objectifs du CRISES est de produire et diffuser des connaissances nouvelles sur les innovations et les transformations sociales.

Chantier de l'économie sociale : www.chantier.qc.ca **«** La mission du Chantier de l'économie sociale est de promouvoir l'économie sociale comme partie intégrante de l'économie plurielle du Québec et ce faisant, de participer à la démocratisation de l'économie ainsi qu'à l'émergence de ce modèle de développement basé sur des valeurs de solidarité, d'équité et de transparence. »

Charity Village : http://charityvillage.com/ (en anglais) « Canada's online community focused on careers, work life, and human resources issues in and around the social profit sector. We connect you to great work, ideas, opportunities, and each other. »

Comité d'économie sociale de l'île de Montréal : http://www.economiesocialemontreal.net/ Ce site présente une foule d'informations au sujet de l'économie sociale montréalaise, notamment des nouvelles, des événements et un répertoire d'entreprises.

Comité sectoriel de la main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire (CSMO-ESAC) : http://www.csmoesac.qc.ca/ « Le CSMO-ÉSAC se positionne comme un partenaire important dans le développement du secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire. »

Commission des normes du travail du Québec : http://www.cnt.gouv.qc.ca/ « La mission de la Commission des normes du travail s'énonce comme suit : « La Commission favorise, par son action, des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les salariés en conformité avec la Loi sur les normes du travail. » »

Économie sociale jeunesse : http://www.economiesocialejeunesse.ca/ Un site destiné aux 35 ans et moins pour leur faire découvrir l'économie sociale et les façons d'entreprendre différemment.

Économie sociale Québec : http://economiesocialequebec.ca/ Important portail de l'économie sociale au Québec, il contient notamment des nouvelles au sujet de l'économie sociale du Québec et d'ailleurs dans le monde, des offres d'emploi, un répertoire d'entreprises, un calendrier et un centre de documentation.

Engagés.ca : http://engages.ca/ Le site d'offres d'emploi des professionnels engagés

Fédération des centres d'action bénévole du Québec : http://www.fcabq.org/
« Mise sur pied en 1972, la Fédération des centres d'action bénévole du Québec (FCABQ) est un organisme à but non lucratif qui regroupe 111 centres d'action bénévole présents presque partout au Québec. Renouvelée en 2008 à la suite d'un processus d'orientations stratégiques, sa mission vise à contribuer au mieux-être de la population du Québec par la promotion, la reconnaissance et le développement des différentes pratiques de l'action bénévole, en partenariat avec les centres d'action bénévole. »

Idealist : http://fr.idealist.org/ Site qui propose différentes opportunités de bénévolat, « Idéaliste met en relation les personnes, les organisations, les associations et les ressources afin de construire un monde plus libre et plus digne. »

Imagine Canada : http://www.imaginecanada.ca/fr « Un organisme dont la raison d'être est de faire la promotion du rôle et de la contribution des OSBL à la société canadienne. Essentiellement, notre mission consiste à soutenir et renforcer les organismes de bienfaisance et sans but lucratif afin qu'ils puissent, à leur tour, appuyer les Canadiens et les collectivités qu'ils desservent. »

Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales :
http://www.mess.gouv.qc.ca/sacais/index.asp « Le Secrétariat permet une reconnaissance de la contribution du milieu communautaire et bénévole. De plus, il administre le Fonds d'aide à l'action communautaire autonome, qui assure d'année en année la continuité des sommes consacrées à cette action. »

Source OSBL : http://sourceosbl.ca/ « Source OSBL aide les organismes de bienfaisance et les organismes sans but lucratif à trouver les ressources et les informations qui leur permettent de renforcer leur organisme et de mieux servir les collectivités. »

Techno-Compétences : http://www.formationrh.ca/fr/ Formations web en GRH – voir la section « Les capsules »

PLAGIAT
Règlement no 18 sur les infractions de nature académique

Tout acte de plagiat, fraude, copiage, tricherie ou falsification de document commis par une étudiante, un étudiant, de même que toute participation à ces actes ou tentative de les commettre, à l'occasion d'un examen ou d'un travail faisant l'objet d'une évaluation ou dans toute autre circonstance, constituent une infraction au sens de ce règlement.

La liste non limitative des infractions est définie comme suit :

- la substitution de personnes ;
- l'utilisation totale ou partielle du texte d'autrui en le faisant passer pour sien ou sans indication de référence ;
- la transmission d'un travail pour fins d'évaluation alors qu'il constitue essentiellement un travail qui a déjà été transmis pour fins d'évaluation académique à l'Université ou dans une autre institution d'enseignement, sauf avec l'accord préalable de l'enseignante, l'enseignant ;
- l'obtention par vol, manœuvre ou corruption de questions ou de réponses d'examen ou de tout autre document ou matériel non autorisés, ou encore d'une évaluation non méritée ;
- la possession ou l'utilisation, avant ou pendant un examen, de tout document non autorisé ;
- l'utilisation pendant un examen de la copie d'examen d'une autre personne ;
- l'obtention de toute aide non autorisée, qu'elle soit collective ou individuelle ;
- la falsification d'un document, notamment d'un document transmis par l'Université ou d'un document de l'Université transmis ou non à une tierce personne, quelles que soient les circonstances ;
- la falsification de données de recherche dans un travail, notamment une thèse, un mémoire, un mémoire-création, un rapport de stage ou un rapport de recherche.

Les sanctions reliées à ces infractions sont précisées à l'article 3 du Règlement no 18.

Pour plus d'information sur les infractions académiques et comment les prévenir : www.integrite.uqam.ca et http://www.r18.uqam.ca

m-à-j :17 juillet 2014